

следует заметить, что у врачей мотив оказания влияния на других людей имеет большее значение, чем у студентов и медсестер.

Таким образом, с увеличением стажа работы медиков все еще остается желание облегчать страдания тяжелобольных, стариков, детей, но уже отчетливо прослеживается тенденция к уменьшению желания лечить людей, решать научные медицинские проблемы, отмечается снижение престижа профессии, разрушение семейных потомственных традиций. При этом на первый план выдвигается возможность заботиться о своем здоровье и здоровье своих близких, повышается личностный смысл выбора медицинской профессии в возможности оказывать влияние на других людей, в аспекте материальной заинтересованности и доступности медикаментов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Васильев И. А., Магомед-Эминов М. Ш.* Мотивация и контроль за действием. М., 1991.
2. *Зарниченко А. Н., Гончарова Н. В.* Мотивационный процесс, структура личности и трансформация энергии потребностей// Вопросы психологии. - 1989. № 2.
3. *Ильин Е. П.* Сущность и структура мотива // Психологический журнал. 1995. - № 2.
4. *Ильин Е. П.* Мотив и мотивация. - СПб, 2002.
5. *Маслоу А.* Мотивация и личность. М., 1998.
6. *Обуховский К.* Психология влечений человека. М.: Прогресс. 1972.
7. *Пратусевич Ю. М., Орбачевская Г. Н., Сербиненко М. В.* Системный анализ процесса мышления. М.: Медицина, - 1989.
8. *Симонов П. В.* Мотивационный мозг. М., 1987.
9. *Судаков К. В.* Физиология мотиваций. М., 1990.
10. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. СПб, 2003.

*А.С. Ильичёва*

#### **ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА**

В исследованиях последних лет социально–психологический климат (СПК) рассматривается как сложный, многогранный феномен, изучение которого и выявление влияющих на него факторов, дают возможность раскрыть внутренние процессы, протекающие в коллективе, для их оптимизации, повышения удовлетворенности трудом и эффективного функционирования подразделения и предприятия в целом. Поэтому целью нашего исследования стало изучение стиля руководства

как одного из факторов, влияющих на социально-психологический климат производственного коллектива.

В исследовании приняли участие два первичных производственных коллектива крупного металлургического производственного объединения, имеющие разную специфику деятельности, разную квалификацию специалистов: 17 плавильщиков участка вакуумно-дуговых печей плавильного цеха (группа рабочих) и 17 инженеров лаборатории радиоэлектронной изотопной автоматики цеха автоматизации и механизации производства (группа ИТР).

Были использованы три методики для диагностики СПК: 1) «Экспресс – методика» А.Ю. Шалыто, О.С. Михалюк по изучению по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе; 2) тест «Пульсар» Л.Г. Почебут; 3) «Психологический климатический круг» А.Н. Лутошкина (4 «среза» в течение 1,5 недель); а также использовалась «Методика оценки стиля руководства трудовым коллективом», включающая два опросника: первый, разработанный В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлёва, предполагает оценку работниками стиля управления подразделением, а второй - самооценку руководителя.

По результатам диагностики СПК с помощью трёх методик можно сделать общие выводы по СПК групп в целом:

- СПК рабочих является, в целом, неопределённым, противоречивым. При взаимодействии они больше ориентируются на эмоции, оценочное отношение друг к другу, чем на поведение и знание друг о друге. Коллектив можно рассматривать как достаточно зрелый, развитый, способный самостоятельно выполнять трудовые задания. Во взаимоотношениях преобладает спокойный, уравновешенный тон.

- СПК группы ИТР является положительным по эмоциональному, когнитивному и поведенческому компонентам, зрелым, организованным, подготовленным к деятельности. Работники принимают друг друга и готовы сотрудничать. СПК находится в зоне спокойного, уравновешенного тона, но степень активности и настроения в подразделении ИТР выше.

Таким образом, и в том, и в другом коллективе для людей наиболее важны межличностные отношения (эмоциональные контакты), и именно их улучшение или поддержание могут способствовать оптимизации СПК.

Обратимся к анализу результатов методики стиля руководства трудовым коллективом:

- Индивидуальный стиль руководителя группы рабочих можно считать выраженно демократическим, - с точки зрения подчиненных стиль

на 62% состоит из демократических черт, и смешанным, с точки зрения самого руководителя.

- Стиль руководства группой ИТР оценивается подчиненными, как авторитарно-демократический (стиль на 50% состоит из авторитарных черт и на 46% - из демократических), а самим руководителем оценивается, как смешанный.

При помощи корреляционного анализа была выявлена статистически значимая связь между демократическим компонентом стиля руководителя рабочих и когнитивным компонентом СПК по методике А.Ю. Шалыто, О.С. Михалюк ( $R=0,62$  при  $R_{\text{крит}} = 0,53$ ), то есть, чем больше выражен данный компонент стиля, тем члены коллектива лучше знают деловые и личные качества друг друга, так как они активно сотрудничают.

В группе ИТР обнаружено наличие отрицательных корреляционных связей между авторитарным компонентом стиля руководителя и такими групповыми состояниями, как «направленность» ( $R=-0,57$ ), «интегративность» ( $R=-0,78$ ), «референтность» ( $R=-0,71$ ) по методике «Пульсар», в то время, как либеральный компонент стиля с последними двумя состояниями связан положительно ( $R= 0,63$  в обоих случаях при  $R_{\text{крит.}} = 0,5$ ). Выраженная авторитарность руководителя ведет к тому, что работники менее четко понимают цель своей работы, часто не заинтересованы в ней, что снижает и общий психологический настрой всего коллектива. Увеличение в индивидуальном стиле руководителя либерального компонента может привести к усилению чувства гордости за свой коллектив, к большей согласованности внутригрупповых процессов. Выраженность данных компонентов в индивидуальных стилях руководителей подразделений связана с организацией труда, уровнем развития групп, их сплоченностью.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что каждый компонент, составляющий индивидуальный стиль руководства, вносит свой вклад в формирование СПК. При этом стиль руководства влияет лишь на отдельные стороны климата: в группе рабочих стиль руководителя воздействует на систему отношений членов коллектива к коллективу как целому, а в группе ИТР влияние направлено на групповые процессы, связано с уровнем развития группы. Таким образом, стиль руководства является одним из факторов СПК, но его воздействие не однозначное.